

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi. Karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya dan memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Penilaian kinerja bisa dilaksanakan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam suatu instansi rumah sakit dipengaruhi pada kinerja salah satunya perawat. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Pelayanan keperawatan adalah bagian dari sistem pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang mempunyai fungsi menjaga mutu pelayanan, yang sering dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu rumah sakit, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada perawat dalam melaksanakan komitmen telah membebani perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Perawat diminta untuk memberikan hasil yang sangat baik dan ini dapat mengganggu perawat saat bekerja karena memicu stress.

Rumah Sakit khusus (RSK) Bedah Ropanasuri merupakan rumah sakit khusus bedah tipe C yang terletak dipusat kota padang. Rumah sakit khusus bedah Ropanasuri melayani pasien umum dan BPJS sehingga tenaga kesehatan mendapatkan peningkatan beban kerja seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1**Data Pasien dan perawat RSK Bedah Ropanasuri**

Tahun	Jumlah Pasien	Jumlah Perawat	Rasio
2020	2463	53	0.02
2021	2582	49	0.01
2022	2866	58	0.02

Sumber :Kepala Sub Bagian Administrasi SDM RSK Bedah

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui rata-rata rasio perbandingan antara perawat dan pasien di RSK Ropanasuri padang yaitu 0.02. Bisa disimpulkan satu orang perawat melayani pasien sekurang-kurangnya 2 sampai 3 orang pasien. Perawat dapat mengalami beban kerja berlebihan dan dapat menimbulkan stres apabila perawat merasa terbebani karena kurangnya personel yang bertugas. Sedangkan menurut Permenkes No. 262/Menkes/Per/VII/1979 tepatnya perbandingan jumlah perawat dan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga, 1 (satu) tempat tidur atau 2 (dua) tempat tidur.

Perawat mempunyai kompetensi yang baik maka kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya jika tidak mempunyai kompetensi sesuai standar kemampuannya dapat mengakibatkan kinerja menurun dan terjadinya penurunan kualitas pelayan pada sebuah rumah sakit. Kinerja perawat yang tinggi adalah kunci keberhasilan dalam mencapai dan menjaga tingkat kualitas pelayanan yang baik. Jika rumah sakit dapat memperhatikan perawat serta menjaga perawat tersebut sebagai salah satu asset perusahaan, serta memperhatikan hak dan kebutuhan perawat tersebut agar dapat terpenuhi sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena apabila seorang perawat merasa hak hak nya sudah terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Kompetensi perawat dapat dibedakan tergantung tingkatan pendidikan masing-masing seperti perawat D3 fokus pada asuhan keperawatan ditingkat dasar, perawat S1 mampu mengambil peran yang lebih kompleks dalam manajemen asuhan keperawatan, Ners memiliki peran klinis yang lebih kompleks, perawat S2 memiliki pemahaman mendalam dan mampu berkontribusi pada penelitian keperawatan. Melalui tingkatan ini, profesi perawat dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pasien dan terus berkembang sesuai tuntutan dalam bidang kesehatan.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan dengan mewawancarai supervisor keperawatan, dimana sering menerima keluhan perawat bahwa perawat mengeluh

terhadap beban kerja yang diterima. Seperti adanya total care di bagian shift yang artinya perawat akan menghabiskan waktu dengan pasien tersebut, sementara perawat yang dinas harus mengerjakan pekerjaan yang rutin lainnya seperti mengganti laken, TTV, mendampingi dokter visit, injeksi, ganti verban, ecg, mengantar pasien rontgen, dsb. Perawat total ke pasien itu secara keseluruhan perawat yang mengurus karena ketidakmampuan pasien untuk memobilisasi mandiri, contoh pasien kanker yang terpasang beberapa alat sehingga keluarga tidak bisa sepenuhnya membantu oleh karena itu perawat merasa terbebani karena banyak pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Pada Tindakan yang baru atau adanya ilmu baru yang perlu dipelajari oleh perawat dapat mempengaruhi stres perawat. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kondisi pasien yang selalu berubah, tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia bagi perawat maka menimbulkan stres kerja dan kualitas kerja perawat menjadi menurun. Perawat juga mengeluh dengan rasa lelah badan terasa tidak enak dan tidak bugar. Gejala ini merupakan gejala fisik dari stres kerja. Selain itu juga sering kondisi emosional yang sering meningkat, merasa bosan, merasa tegang dan cemas. Hal ini termasuk dalam gejala psikologis dari stres kerja. Apabila gejala stres tersebut menumpuk dan terakumulasi akan dapat menyebabkan kondisi fisik dari perawat dan menyebabkan jatuh sakit yang akan sangat mengganggu dalam melakukan tugasnya sebagai seorang perawat. Kondisi tersebut diatas merupakan yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Bila perawat mengalami stres kerja maka akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kompetensi keperawatan yang merupakan salah satu parameter dalam mengukur kinerja dari perawat.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik dalam meneliti lebih lanjut tentang apakah kompetensi, stres dan beban kerja perawat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sehingga dapat dilihat apa saja yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit. Adapun judul dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RSK Bedah Ropanasuri"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang?
4. Apakah kompetensi, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang dan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSK Bedah Ropanasuri Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan dalam mengembangkan teori pengaruh kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja RSK Bedah Ropanasuri Padang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak manajemen RSK Bedah Ropanasuri Padang terkait dengan variabel yang diteliti yaitu kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja.